Gemeente Vlaardingen

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van gemeente Vlaardingen.

Nr. 89670

30 september 2015

Wijzigingen in de CAR-UWO Gemeenschappelijke regeling Stroomopwaarts MVS

A Wijzigingen als gevolg van LOGA-ledenbrief ECWGO/U201500231

Wijzigingen CAR

A. Artikel 2:4, leden 1, 2 en 3, wordt per 1 juli 2015 gewijzigd en komt als volgt te luiden:

1. De aanstelling geschiedt voor bepaalde of onbepaalde tijd.
2. Vanaf de dag dat een reeks van twee of drie aanstellingen voor bepaalde tijd, die elkaar opvolgen met tussenpozen van ten hoogste 6 maanden, een periode van 24 maanden overschrijdt (de tussenpozen inbegrepen), geldt de laatste aanstelling met ingang van die dag als een aanstelling voor onbepaalde tijd.
3. Vanaf de dag dat meer dan drie aanstellingen voor bepaalde tijd elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden, geldt de laatste aanstelling als een aanstelling voor onbepaalde tijd.

B. Onderaan de toelichting bij artikel 2:4 wordt per 1 juli 2015 de volgende tekst toegevoegd:

Zoals ook in het Burgerlijk Wetboek is geregeld, zijn de ketenbepalingen in artikel 2:4 niet van toepassing op aanstellingen in verband met een beroepsbegeleidende leerweg (BBL).
Het met ingang van 1 juli 2015 geldende vierde lid regelt de arbeidsrechtelijke gevolgen van opeenvolgende dienstverbanden die een medewerker heeft met verschillende werkgevers (zoals uitzendbureaus, payroll bedrijven of detacheringsbureaus), waarbij deze medewerker binnen dezelfde organisatie feitelijk of in hoofdzaak dezelfde werkzaamheden blijft verrichten, voor rekening komen van de (opvolgende) werkgever bij overschrijding van de grenzen genoemd in het tweede of derde lid. E.e.a. heeft – behoudens voorafgaande detachering in dezelfde functie - geen betrekking op de situatie waarin een ambtenaar bij gemeente A uit dienst gaat om vervolgens bij gemeente B in dienst te treden.

C. Onderaan de toelichting bij artikel 6:2b wordt per 1 maart 2015 de volgende tekst toegevoegd:

Vanwege de gewijzigde regels rond opbouw en opname van verlof - analoog aan hoe dit in het Burgerlijk Wetboek is geregeld - is het van belang om een duidelijk onderscheid te maken tussen de civielrechtelijke begrippen “vervallen” en “verjaren” die hierop van toepassing zijn.
Bij verval komt het recht op verlof onherroepelijk te vervallen door het verstrijken van een termijn. De uitzonderingen daarop zijn geregeld in artikel 6:2a eerste lid.
Bij verjaring komt het verlof in beginsel ook te vervallen na het verstrijken van de termijn, maar kan dit door middel van een schriftelijke verklaring van de rechthebbende medewerker worden ‘gestuit’. De strekking van deze verklaring moet zijn dat betrokkene de beschikking wil houden over het verlof dat dreigt te verjaren. Het gevolg van stuiten is dat een nieuwe verjaringstermijn gaat lopen en de medewerker zijn aanspraak op het verlof behoudt. Dit laatste wil overigens niet zeggen dat hij er ook altijd over kan ‘beschikken’ zoals geregeld in artikel 6:2:6, derde lid, UWO.

D. Artikel 10d:33, lid 3, wordt per 1 maart 2015 gewijzigd en komt als volgt te luiden:

Vanaf 15 juli 2014 eindigt de na-wettelijke uitkering op de dag waarop de ambtenaar de AOW gerechtigde leeftijd bereikt.

B Wijzigingen per 1 januari 2015 als gevolg van LOGA-ledenbrief ECWGO/U201500764

A Artikel 9b:22a, tweede lid, wordt vervangen door

2 De leeftijdsafhankelijke factor bedraagt



leeftijd	factor	leeftijd	factor	leeftijd	factor
18	0.279	33	0.434	48	0.677
19	0.287	34	0.447	49	0.697
20	0.296	35	0.461	50	0.718
21	0.305	36	0.475	51	0.739
22	0.314	37	0.489	52	0.762
23	0.323	38	0.504	53	0.785
24	0.333	39	0.519	54	0.808
25	0.343	40	0.534	55	0.832
26	0.353	41	0.550	56	0.857
27	0.364	42	0.567	57	0.883
28	0.375	43	0.584	58	0.909
29	0.386	44	0.601	59	0.937
30	0.398	45	0.619	60	0.965
31	0.409	46	0.638	61	0.994
32	0.422	47	0.657	62	1.024

In de toelichting wordt de passage 'Stel dat op leeftijd.... € 10.000 is.' vervangen door 'Stel dat op de leeftijd van 62 jaar een bedrag gegenereerd moet zijn van € 10.000 (fictief bedrag). Om dit te bereiken moet, bij de rendementen die ABP verwacht op de leeftijd van 53 jaar een bedrag van € 7.850 gestort worden (€ 10.000 x 0,785). Als er op een later moment dan op 53- jarige wordt gestort, dan wordt het te storten bedrag ieder jaar hoger.'

B Artikel 9b:45a, tweede lid, wordt vervangen door

2 De leeftijdsafhankelijke factor bedraagt

leeftijd	factor	leeftijd	factor	leeftijd	factor
18	0.279	33	0.434	48	0.677
19	0.287	34	0.447	49	0.697
20	0.296	35	0.461	50	0.718
21	0.305	36	0.475	51	0.739
22	0.314	37	0.489	52	0.762
23	0.323	38	0.504	53	0.785
24	0.333	39	0.519	54	0.808
25	0.343	40	0.534	55	0.832
26	0.353	41	0.550	56	0.857
27	0.364	42	0.567	57	0.883
28	0.375	43	0.584	58	0.909
29	0.386	44	0.601	59	0.937
30	0.398	45	0.619	60	0.965
31	0.409	46	0.638	61	0.994
32	0.422	47	0.657	62	1.024

In de toelichting wordt de passage 'Stel dat op leeftijd.... € 10.000 is.' vervangen door 'Stel dat op de leeftijd van 62 jaar een bedrag gegenereerd moet zijn van € 10.000 (fictief bedrag). Om dit te bereiken moet, bij de rendementen die ABP verwacht op de leeftijd van 53 jaar een bedrag van € 7.850 gestort worden (€ 10.000 x 0,785). Als er op een later moment dan op 53- jarige wordt gestort, dan wordt het te storten bedrag ieder jaar hoger.'

C. Wijzigingen als gevolg van de LOGA-ledenbrief van 23 juni 2015 CWGO/U201501087 per 1 juli 2015

A De toelichting op artikel 6:4 wordt gewijzigd en komt te luiden:

Buitengewoon verlof

Artikel 6:4 Lid 1
Het kraamverlof, calamiteiten en ander kortverzuimverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg (Wazo). De Wazo is per 1 december 2001 in werking getreden (Stb. 2001, 567) en is van toepassing op werknemers en ambtenaren. Het doel van de Wazo is werknemers en ambtenaren in de gelegenheid te stellen om betaald werk te combineren met zorgtaken. In de Wazo zijn daarom regels gesteld omtrent diverse vormen van verlof, zoals calamiteiten- en kort verzuimverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, verlof bij adoptie en pleegzorg, kraamverlof, ouderschapsverlof en kortdurend zorgverlof. De bepalingen van de Wazo zijn niet opgenomen in de CAR en de UWO; dit is niet nodig omdat de wet rechtstreeks van toepassing is op gemeenteambtenaren. In de CAR en de UWO zijn alleen die aangelegenheden geregeld die afwijken van de wet of aanvullende aanspraken bieden. Incidenteel is omwille van de leesbaarheid van de regeling een bepaling uit de Wazo overgenomen.

De bepalingen in de Wazo m.b.t. het calamiteiten- en ander kort verzuimverlof zijn voor het laatst gewijzigd op 1 januari 2015 (Stb. 2014, 565), Bij die gelegenheid is de in de wet opgenomen opsomming van situaties op grond waarvan calamiteiten- of kort verzuim verlof kan worden toegekend, verruimd. Daarbij gaat het om de introductie van het criterium ‘onvoorzienbaarheid’ en de toevoeging van spoedeisend, onvoorzien of redelijkerwijze niet buiten werktijd te plannen arts- of ziekenhuisbezoek – of de noodzakelijke begeleiding daarbij – als reden voor het toekennen van verlof. Het calamiteiten-, kort verzuim- en kraamverlof is geregeld in de artikelen 4:1 t/m 4:7 Wazo.

Kraamverlof
Met ingang van 1 januari 2015 is ook in de Wazo geregeld dat het kraamverlof kan worden uitgebreid met drie dagen, door een ‘voorschot’ te nemen op het (onbetaald of betaald) ouderschapsverlof. Eén en ander is geregeld in artikel 6:5 lid 4 Wazo.

B. De toelichting op artikel 6:4:1a wordt gewijzigd en komt te luiden:

Langdurend zorgverlof

Artikel 6:4:1a

Algemeen
Het langdurend zorgverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg (Wazo).Voor een inleidende toelichting bij de Wazo, wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 6:4 lid 1. De bepalingen in de Wazo met betrekking tot het langdurend zorgverlof zijn voor het laatst gewijzigd op 1 juli 2015 (Stb. 2014, 565). Daarbij is de kring van personen ten behoeve waarvan kort – en langdurend zorgverlof kan worden opgenomen verruimd met bloedverwanten in de eerste en tweede graad, huisgenoten en andere personen uit de sociale omgeving. Behalve in het geval van een levensbedreigende ziekte kan er ook langdurend zorgverlof worden toegekend t.b.v. de noodzakelijke verzorging bij ziekte of hulpbehoevendheid. Het langdurend zorgverlof is geregeld in de artikelen 5:9 tot en met 5:16 Wazo.

Lid 1
Het wettelijk recht op langdurend zorgverlof is onbetaald. In dit lid is geregeld dat de ambtenaar recht heeft op doorbetaling van 50% van zijn bezoldiging over de uren dat hij langdurend zorgverlof geniet.

Leden 2 tot en met 7
Ten aanzien van de opbouw van vakantie-uren en vakantietoelage geldt een vergelijkbare regeling als bij het ouderschapsverlof. Ziekte schort het langdurend zorgverlof niet op. Ingeval van samenloop tussen langdurend zorgverlof en ziekte heeft de ambtenaar na 7 kalenderdagen ziekte aanspraak op zijn volledige bezoldiging, wordt de vermindering van de duur van de vakantie beëindigd en vindt de opbouw van de vakantietoelage weer plaats op basis van de volledige bezoldiging.

C. De toelichting bij artikel 6:4:3 wordt gewijzigd en komt per 1 juli 2015 als volgt te luiden:

Kortdurend zorgverlof

Artikel 6:4:3

Algemeen.
Het kortdurend zorgverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg. Voor een inleidende toelichting bij de Wazo, wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 6:4 lid 1. De bepalingen in de Wazo m.b.t. het kortdurend zorgverlof zijn voor het laatst gewijzigd op 1 juli 2015 (Stb. 2014, 565), waarbij de kring van personen t.b.v. waarvan kortdurend zorgverlof kan worden opgenomen is verruimd met bloedverwanten

in de eerste en tweede graad, huisgenoten en andere personen uit de sociale omgeving. Het kortdurend zorgverlof is geregeld in de artikelen 5:1 tot en met 5:8, 5:15 en 5:16 Wazo

Samenloop met andere verlofvormen
De wetgever heeft het noodzakelijk geacht om een regeling te treffen over samenloop tussen de diverse verlofvormen. Het is immers mogelijk dat een situatie zowel voldoet aan de voorwaarden voor calamiteitenverlof, als aan de voorwaarden voor kortdurend zorgverlof. In dat geval zou het voor de ambtenaar aantrekkelijk kunnen zijn om voor calamiteitenverlof te kiezen omdat dit verlof verleend wordt met behoud van de volledige bezoldiging. In artikel 5:8 Wazo is daarom bepaald dat indien zowel is voldaan aan de voorwaarden voor het calamiteitenverlof, als aan de voorwaarden voor het kortdurend zorgverlof, het calamiteitenverlof na één dag eindigt.

Lid 1
In het eerste lid is bepaald dat een ambtenaar met een volledige betrekking ten hoogste 72 uur zorgverlof per jaar kan opnemen. Dit betekent dat ook de ambtenaar wiens aanstelling op grond van artikel 2:7a verruimd is naar maximaal 40 uur per week maximaal 72 uur per kalenderjaar zorgverlof kan opnemen.

Lid 2
In het tweede lid is bepaald dat het recht op kortdurend zorgverlof van de ambtenaar met een betrekkingsomvang van minder dan 36 uur per week, naar evenredigheid wordt verminderd.

Lid 3 en 4
In de leden 3 en 4 is geregeld dat het kortdurend zorgverlof voor de helft voor rekening van de ambtenaar en voor de andere helft voor rekening van de werkgever komt. Voor de verrekening van het verlof kan worden gedacht aan de inlevering van regulier verlof. Ook kan de mogelijkheid worden geboden om het verlof op een later moment in te halen. Het college bepaalt in overleg met de ambtenaar hoe de verrekening van het verlof zal plaatsvinden.

D. Artikel 6:5 wordt gewijzigd en komt te luiden:

Ouderschapsverlof

Artikel 6:5

1. De ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op ouderschapsverlof, heeft, voor zover lokaal een regeling betaald ouderschapsverlof is of wordt vastgesteld, over de uren dat hij dit verlof geniet, maar ten hoogste over 13 maal de formele arbeidsduur per week, aanspraak op doorbetaling van een percentage van zijn bezoldiging.
2. Het percentage bedoeld in het eerste lid bedraagt voor de ambtenaar die wordt bezoldigd volgens:
   schaal 1: 90%
   schaal 2: 85%
   schaal 3: 80%
   schaal 4: 70%
   schaal 5: 60%
   schaal 6 en hoger: 50%
3. Het is niet toegestaan dat de ambtenaar gedurende de uren dat het betaald ouderschapsverlof wordt genoten betaalde arbeid verricht. Het college kan hieromtrent nadere regels stellen.
4. Op de ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op ouderschapsverlof is artikel 6:9 niet van toepassing.
5. De ambtenaar kan op grond van onvoorziene omstandigheden een verzoek indienen om toegekend ouderschapsverlof niet op te nemen. Tenzij een zwaarwegend dienstbelang zich daartegen verzet, stemt het college hiermee in. Instemming heeft tot gevolg dat het resterende ouderschapsverlof wordt opgeschort.

E. De toelichting op artikel 6:5 wordt gewijzigd en komt te luiden:

Algemeen
Het ouderschapsverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg (Wazo). Voor een inleidende toelichting op de Wazo, wordt verwezen naar de toelichting op artikel 6:4 lid 1. De bepalingen in de Wazo met betrekking tot het ouderschapsverlof zijn voor het laatst gewijzigd op 1 januari 2015 (Stb. 2014, 565). Daarbij zijn zowel de eis dat men een jaar in dienst van de werkgever moet zijn, als de regels met betrekking tot de wijze waarop het verlof kan worden opgenomen, komen te vervallen. Een andere belangrijke wijziging betreft het recht om – behoudens een zwaarwegend dienstbelang aan de kant van de werkgever – een eenmaal toegekend recht op ouderschapsverlof te onderbreken of op te schorten (artikel 6:6 lid 2 Wazo).

Het ouderschapsverlof is geregeld in de artikelen 6:1 tot en met 6:10 Wazo.

In dit artikel is opgenomen dat een ambtenaar die ouderschapsverlof geniet op grond van de Wazo, recht heeft op een gedeeltelijke doorbetaling van zijn bezoldiging over ten hoogste 13 maal de formele arbeidsduur per week. Deze regeling geldt voor die gemeenten waarin lokaal een regeling betaald ouderschapsverlof vastgesteld is of wordt.

Lid 1 en 2
De ambtenaar die werkzaam is bij een gemeente met een regeling betaald ouderschapsverlof en die op grond van de Wazo ouderschapsverlof opneemt, heeft recht op doorbetaling van een percentage van zijn bezoldiging over dit verlof, gedurende ten hoogste 13 maal de formele arbeidsduur per week. De doorbetaling bedraagt het in het tweede lid aangegeven percentage van de bezoldiging .

Lid 5
Een ambtenaar kan op grond van onvoorziene omstandigheden verzoeken het aangevraagde ouderschapsverlof niet op te nemen dan wel niet voort te zetten (artikel 6:6 Wazo). Het college kan een dergelijk verzoek afwijzen als een zwaarwegend dienstbelang zich hiertegen verzet. Als een dergelijk verzoek wordt gehonoreerd heeft dit tot gevolg dat het niet genoten ouderschapsverlof op een later moment kan worden opgenomen, zolang aan de voorwaarden daarvan wordt voldaan. Aan een dergelijk verzoek hoeft het college niet eerder gevolg te worden gegeven dan vier weken na het verzoek.

F. Artikel 6:5:1 komt te vervallen.

G. Artikel 6:5:3 komt te vervallen.

H. De toelichting bij artikel 6:7 wordt gewijzigd en komt te luiden:

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Artikel 6:7

Algemeen Het zwangerschaps- en bevallingsverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg (Wazo).Voor een inleidende toelichting bij de Wazo, wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 6:4 lid 1. De bepalingen in de Wazo m.b.t. het zwangerschaps- en bevallingsverlof zijn voor het laatst gewijzigd op 1 januari 2015 (Stb. 2014, 565), Daarbij is geregeld dat bij ziekenhuisopname van de baby het bevallingsverlof wordt verlengd, en dat bij overlijden van de moeder het resterende bevallingsverlof overgaat naar de partner. Verder kan het bevallingsverlof vanaf de 6e week na de bevalling gespreid worden opgenomen. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof is geregeld in de artikelen 3:1 t/m 3:1a, 3:3,3:4, 3:5, 3:7, 3:10, 3:11, 3:13, 3:14 en 3:29 Wazo. Uit het gelijke behandelingsrecht vloeit voort dat het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet mag worden aangemerkt als ziekte. In dit artikel is geregeld dat de vrouwelijke ambtenaar tijdens haar zwangerschaps- en bevallingsverlof recht heeft op doorbetaling van haar volledige bezoldiging.

Lid 1 en 2
De vrouwelijke ambtenaar heeft recht op volledige doorbetaling van de volledige bezoldiging. Vrouwelijke ambtenaren hebben gedurende de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof aanspraak op een uitkering (artikel 3:7 lid 1 Wazo). De hoogte van de uitkering in geval van zwangerschap en bevalling bedraagt 100% van het voor de ambtenaar geldende dagloon met een vastgesteld maximum (artikel 3:13 Wazo). Het bedrag van deze uitkering wordt in mindering gebracht op de bezoldiging, waarop de betrokken ambtenaar recht heeft.

Lid 3 en 4
De werkgever dient ten tijde van het zwangerschaps- en bevallingsverlof de bezoldiging door te betalen. De vrouwelijke ambtenaar moet tijdig aan de werkgever de informatie overleggen die de werkgever nodig heeft voor het ontvangen van de uitkering op grond van de Wazo (artikel 3:11 Wazo).

Als vanwege schuld of toedoen van de ambtenaar geen uitkering wordt verstrekt kan dit geheel of gedeeltelijk in mindering worden gebracht op de bezoldiging. Er wordt dan een fictieve uitkering ter hoogte van 100% van het dagloon in mindering gebracht. Om verrekening van de bezoldiging met de uitkering wegens zwangerschaps- en bevallingsverlof praktisch mogelijk te maken, is de ambtenaar verplicht mee te werken aan de uitbetaling van de Wazo-uitkering door het UWV aan de gemeentelijke werkgever.

Ziekte voor zwangerschapsverlof

Er kan sprake zijn van een situatie dat de vrouwelijke ambtenaar een bepaalde periode voor ingang van haar zwangerschapsverlof haar werkzaamheden niet kan verrichten wegens gehele of gedeeltelijke ziekte. Voor zover deze ziekte plaatsvindt vanaf zes weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum, wordt deze ziekte aangemerkt als zwangerschapsverlof, ongeacht de keuze van de vrouwelijke ambtenaar ten aanzien van de duur van het zwangerschapsverlof (artikel 3:1 lid 4 Wazo). Dit kan betekenen dat het zwangerschapsverlof langer duurt dan van tevoren was gekozen. De periode van het bevallingsverlof wordt in dat geval evenredig verkort.

Bij deze samenloop van zwangerschapsverlof en ziekte doet het niet ter zake of een medewerker geheel of gedeeltelijk ziek is. Ook bij gedeeltelijke ziekte wordt het zwangerschapsverlof geacht in te gaan. Duidelijk is dan wel dat de vrouwelijke ambtenaar, die gedeeltelijk ziek is, vanaf zes weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum niet meer hoeft te werken.

I. De toelichting bij artikel 6:8 wordt gewijzigd en komt te luiden:
Adoptie- en pleegzorgverlof

Artikel 6:8

Algemeen
Het adoptie- en pleegzorgverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg (Wazo). Voor een inleidende toelichting bij de Wazo, wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 6:4 lid 1. De bepalingen in de Wazo m.b.t. het adoptie- en pleegzorgverlof zijn voor het laatst gewijzigd op 1 januari 2015 (Stb. 2014, 565), Daarbij is geregeld dat het verlof flexibeler kan worden opgenomen binnen een ruimere periode van 26 weken. Het adoptie- en pleegzorgverlof is geregeld in de artikelen 3:2 t/m 3:7, 3:9, 3:12, 3:13, 3:14 en 3:29 Wazo.

Lid 2, 3 en 4
Er bestaat aanspraak op volledige loondoorbetaling, daarom wordt de uitkering aangevraagd via de werkgever. De werkgever vraagt uiterlijk twee weken voor de datum van ingang van het verlof een uitkering bij het UWV aan (artikel 3:11 lid 2). De uitkering wordt gestort op rekening van de werkgever en de werkgever betaalt de volledige bezoldiging door. De ambtenaar verleent op verzoek van de werkgever alle medewerking aan het via de werkgever tot uitbetaling laten komen van de uitkering ter zake het adoptie- en pleegzorgverlof. Wanneer een ambtenaar geen volledige medewerking verleent ten aanzien van de aanvraag van de uitkering kan dit leiden tot een korting op de bezoldiging.

Lid 5 Het tijdvak waarover adoptie- en pleegzorgverlof wordt genoten, schort de termijn van 6 maanden van artikel 7:3 gedurende welke termijn het recht bestaat op doorbetaling van de volledige bezoldiging niet op. Dit betekent dat indien een ambtenaar ziek is en tijdens de ziekte adoptie- en pleegzorgverlof geniet, het verlof onderdeel uitmaakt van de termijn van 6 maanden.

Samenloop adoptie- en pleegzorgverlof met zwangerschaps- en bevallingsverlof

Wanneer een vrouw over dezelfde periode zowel recht heeft op een uitkering in verband met zwangerschap en bevallingsverlof als op een uitkering in verband met adoptie of pleegzorg, vervalt de uitkering voor adoptie of pleegzorg. Wanneer een werknemer in een zelfde periode zowel recht heeft op een uitkering in verband met adoptie als op een uitkering in verband met pleegzorg krijgt de werknemer de uitkering in verband met pleegzorg evenmin uitbetaald. Er is dus in de wet een hiërarchie aangebracht tussen de verschillende uitkeringsrechten in het geval zij samenlopen (artikel 3:29 Wazo).

D Wijzigingen als gevolg van de LOGA-ledenbrief van 13 juli 2015 ECWGO/U201501192 per oktober 2015 en juli 2016

1. Uitvoering Pensioenakkoord

Op 13 november 2014 sloten de sociale partners in de Pensioenkamer een akkoord over een herziening van de ABP-Pensioenregeling. In de Pensioenkamer zijn alle overheids- en onderwijswerkgevers (VSO) en alle vakcentrales voor overheidspersoneel (ACOP, CCOOP, CMHF en AC) vertegenwoordigd.

Dit Pensioenakkoord betekent onder andere een versobering van de pensioenregeling: medewerkers bij de overheid en het onderwijs bouwen minder pensioen op. De aanleiding voor het akkoord is dat de wetgeving de mogelijkheden voor pensioenopbouw beperkt. Doordat medewerkers minder pensioen opbouwen, dragen de werkgevers en de medewerkers minder premie af.

Het VSO en de vakcentrales hebben in het Pensioenakkoord afgesproken dat het geld dat werkgevers hierdoor minder aan pensioenpremie betalen — de *vrijval* — wordt besteed aan de sectorale cao-tafels:



De verlaging van de werkgeverspremies krijgt — voor zover niet herbesteed aan de kwaliteit van de pensioenregeling — volledig doorwerking via de sectorale cao-tafels in verbetering van salaris (of andere arbeidsvoorwaarden als cao-partijen daarvoor kiezen), in aanvulling op de salarisafspraken op grond van de bestendige sectorsystematiek.

Het LOGA gaat over de uitvoering van deze afspraak voor de sector gemeenten.

Op dit moment heeft de sector gemeenten een cao. Deze loopt tot 1 januari 2016. Het LOGA spreekt in de cao 2016 (e.v.) af hoe de vrijval wordt aangewend in de sector gemeenten voor verbetering van salaris. Om de periode tot 1 januari 2016 te overbruggen, krijgen medewerkers van gemeenten een eenmalige uitkering van 0,74% van het jaarsalaris.

Op 1 juli 2016 krijgen medewerkers van gemeenten weer een eenmalige uitkering van 0,74% van het jaarsalaris. Dit bedrag wordt omgezet in een structurele salarisverhoging als vóór 1 juli 2016 een nieuwe cao Gemeenten is afgesloten. De gesprekken hierover starten in het najaar.

2. Technische uitwerking

Doelgroep
Alle medewerkers die op 1 oktober 2015 respectievelijk op 1 juli 2016 een aanstelling of arbeidsovereenkomst op grond van de CAR-UWO hebben, hebben recht op de eenmalige uitkering.

Ziek
Zieke medewerkers hebben ook recht op de eenmalige uitkering. Dit geldt ook voor medewerkers die met (gedeeltelijk) betaald of (gedeeltelijk) onbetaald verlof zijn. De eenmalige uitkering wordt niet gekort vanwege ziekte of (on)betaald verlof.

FLO-overgangsrecht
Medewerkers die onder het FLO-overgangsrecht vallen en in de periode van gedeeltelijk betaald verlof of onbezoldigd volledig verlof genieten, hebben eveneens recht op de eenmalige uitkering. De eenmalige uitkeringen voor medewerkers die gebruik maken van het FLO-overgangsrecht is gebaseerd op het laatstverdiende geïndexeerde salaris voordat de medewerker gebruik maakte van het FLO-overgangsrecht. De betaling van deze eenmalige uitkeringen gebeurt rechtstreeks vanuit de werkgever aan de medewerker. Loyalis heeft daarin geen rol. De eenmalige uitkeringen worden niet verwerkt in de maatwerkpercentages werkgeversbijdragen levensloop, omdat ze niet vallen onder de term oude bezoldiging in het FLO-overgangsrecht.

Buitengewoon ambtenaar
De eenmalige uitkering is niet automatisch van toepassing op buitengewoon ambtenaren van de burgerlijke stand. Of buitengewoon ambtenaren van de burgerlijke stand recht hebben op de eenmalige uitkering, hangt af van hun lokale rechtspositie.

Vrijwillige brandweer
Leden van de vrijwillige brandweer hebben geen recht op de eenmalige uitkering. CAR-UWO artikel 19:24 bepaalt dat leden van de vrijwillige brandweer de LOGA-afspraken over salarismutaties volgen. Een eenmalige uitkering is geen salarismutatie. Bovendien bouwen leden van de vrijwillige brandweer geen pensioen op bij het ABP. De vrijval uit het Pensioenakkoord is derhalve niet op hen van toepassing.

Peildatum
De peildatum voor de eenmalige uitkering in 2015 is 1 oktober 2015. De peildatum voor de eenmalige uitkering in 2016 is 1 juli 2016. Elke medewerker die op die datum in dienst is van de gemeente, heeft recht op de eenmalige uitkering.

Grondslag
De eenmalige uitkering in 2015 wordt berekend over 12x het salaris van de medewerker in september 2015. De eenmalige uitkering in 2016 wordt berekend over 12 x het salaris van de medewerker in juni 2016. Voor medewerkers met een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week (artikel 2:7a CAR-UWO) geldt het salarisbedrag naar rato van de arbeidsduur.

Oproepkrachten
Medewerkers in dienst van gemeenten die op oproepbasis werkzaam zijn, hebben recht op de eenmalige uitkering. Voor de eenmalige uitkering in oktober 2015 is de grondslag 12x het salaris over de gewerkte uren in de maand september 2015. Voor de eenmalige uitkering in juli 2016 is de grondslag 12x het salaris over de gewerkte uren in de maand juni 2016.



Doorwerking in salarisafhankelijke bedragen
De eenmalige uitkeringen werken niet door in de salarisafhankelijke uitkeringen zoals de eindejaarsuitkering, de werkgeversbijdrage levensloop en de vakantietoelage. Het salaris en de bezoldiging wijzigen door de eenmalige uitkeringen immers niet.

Bovenwettelijke uitkeringen
De eenmalige uitkeringen hebben geen invloed op de hoogte van bovenwettelijke uitkeringen vanwege ontslag en werkloosheid. Hierbij wordt gedoeld op de uitkeringen op grond van de CAR-UWO hoofdstukken 9, 9a, 9b, 9c, 10, 10a, 10d, 11 en 11a.

Moment van uitbetaling
De eenmalige uitkering in 2015 dient bij de salarisbetaling van oktober 2015 uitbetaald te worden en anders zo snel mogelijk bij de volgende reguliere salarisbetaling. De eenmalige uitkering in 2016 dient bij de salarisbetaling van juli 2016 uitbetaald te worden en anders zo snel mogelijk bij de volgende uitbetaling.

Pensioen
Op grond van artikel 3:2 van het ABP Pensioenreglement behoort de eenmalige uitkering tot de pensioengrondslag. De pensioengrondslag voor 2015 wordt niet met terugwerkende kracht opnieuw berekend. De eenmalige uitkering van 2015 wordt dus meegenomen bij het bepalen van de pensioengevend inkomen van peildatum 1 januari 2016. De eenmalige uitkering van juli 2016 wordt meegenomen bij het pensioengevend inkomen van peildatum 1 januari 2017.

Voorwaardelijke omzetting
De eenmalige uitkering in 2016 van 0,74% van het jaarsalaris wordt omgezet in een structurele salarisverhoging van 0,74% als vóór 1 juli 2016 een nieuwe cao Gemeenten is afgesloten. De gesprekken hierover starten in het najaar.

De wijzigingen treden in werking de dag na publicatie.

Aldus vastgesteld door het dagelijks bestuur van Stroomopwaarts MVS op 21 september 2015.

de secretaris,
ir. J.C. van Ginkel, MCM
de voorzitter
D. van der Hoeven